心理科学进展　2018, Vol. 26, No. 1, 118–133
Advances in Psychological Science　DOI: 10.3724/SP.J.1042.2018.00118

被妒忌：一种矛盾体验*

刘得格[1]　黄晓治[2]　陈文晶[3]　李文东[4]

([1]广州大学工商管理学院，广州　510006) ([2]广西大学商学院，南宁　530004)
([3]北京邮电大学经济管理学院，北京　100876) ([4]香港中文大学管理学系，香港)

摘　要　以往研究主要将注意力集中在对妒忌的研究上，却没有对被妒忌给予足够重视。在厘清被妒忌内涵及其矛盾体验的基础上，明晰被妒忌的理论基础，揭示个体、领导与组织、文化因素对被妒忌矛盾体验的影响，并从弱化策略和强化策略两方面分析被妒忌者消减或强化他人妒忌的应对策略，明确个体认知评价、文化和被妒忌者应对策略选择的关系。未来研究可以在组织和中国文化因素分别与被妒忌的关系、被妒忌者的认知偏差和应对策略、被妒忌和结果之间的二元机制方面进一步扩展。

关键词　妒忌；被妒忌；矛盾体验；社会比较；应对策略
分类号　B849: C91

工作和生活提供了个体自我评价和社会比较的环境，诸如职位晋升、任务安排、薪酬分配和绩效加薪等资源分配都会引起个体之间的社会比较，并对个体的自我评价产生影响，特别是在这些资源有限的情况下更是如此(Duffy, Shaw, & Schaubroeck, 2008; Yu & Duffy, 2017)。研究者对妒忌的研究表明，妒忌可以带来多种消极影响，比如破坏互动与合作(Vecchio, 1995; Vidaillet, 2008)、背后中伤和排斥竞争对手(Vecchio, 1995)、做出社会破坏行为(Duffy, Scott, Shaw, Tepper, & Aquino, 2012)、阻止被妒忌者的绩效(Duffy & Shaw, 2000)、增加反生产行为(Cohen-Charash, 2009; Khan, Quratulain, & Bell, 2014)等等。妒忌者做出上述破坏性行为的目的是，通过“降低/威胁”行为贬低被妒忌者或者将被妒忌者“拉下马”，消除自己和被妒忌者之间的差距，修复自我心理平衡(Duffy et al., 2008; 刘得格，李文东，陈文晶, 2017; Sterling, van de Ven, & Smith, 2017; Tai, Narayanan, & McAllister, 2012)。近来，越来越多的研究者指出并发现，妒忌作为一种社会情绪，不仅会影响妒忌者，也会影响被妒忌者(Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Yu & Duffy, 2017)。被他人妒忌不仅会使个体因上述破坏性行为而体验压力、焦虑、不快和担忧，也会提高个体的积极自我评价，增加自信，并使其享受愉快体验(Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Rodriguez Mosquera, Parrott, & Hurtado de Mendoza, 2010)。这种矛盾体验对个体、团队和组织都会产生重要影响，是值得研究者和实践者关注的重要问题(Yu & Duffy, 2017)。

然而，以往绝大多数研究者主要将注意力集中在对妒忌的研究上，较少对被妒忌进行研究(van de Ven, Zeelenberg, & Pieters, 2010; Yu & Duffy, 2017)。仅从妒忌者角度研究妒忌不利于全面揭示妒忌和被妒忌对个体、团队和组织的影响，不利于明晰妒忌者和被妒忌者之间的互动机制，也不利于构建妒忌理论(Floyd & Sterling, 2017; 刘得格等, 2017; Parrott, 2017; Yu & Duffy, 2017)。

收稿日期：2016-12-22
* 国家自然科学基金青年基金项目“嫉妒的根源与效应：关系连结视角的跨层次双重作用机制研究(项目批准号：71502043)”；广东省自然科学基金一般项目“谦逊型领导和员工角色外行为的机制研究——基于追随力理论的视角(项目批准号：2015A030313508)”；教育部人文社科研究规划基金项目 “新生代员工工作价值取向的结构内容、形成机制及影响效应研究：一项跨层次研究(项目批准号:15YJA630025)”；国家自然科学基金青年基金项目“中国企业情境下的领导者-追随者身份管理：内涵、影响因素及作用效果” (项目批准号：71402036)。
通信作者：黄晓治, E-mail: hxiaozhi@mail3.sysu.edu.cn

目前，被妒忌者会做出什么行为或采取什么策略消除自己和妒忌者的情绪，什么因素会影响或限制被妒忌者的反应，被妒忌和结果之间的作用机制，被妒忌者处理矛盾体验的资源消耗机制等问题并没有得到有效的解决。因此，本文通过深入分析心理学和组织行为学领域的研究，厘清被妒忌的内涵，阐明被妒忌的矛盾体验，明晰研究被妒忌的相关理论基础，并从个体、领导和组织以及文化三方面分析被妒忌者矛盾体验的影响因素，从弱化策略和强化策略两方面分析被妒忌者避免、消减或强化他人妒忌的应对策略，以及个体认知和文化在其中的作用。在此基础上，进一步明确未来可能的研究方向。

1　被妒忌及其矛盾体验

在以往研究中，妒忌和嫉妒(jealousy)是比较容易引起混淆的两个概念(Smith & Kim, 2007)。为了避免混淆，有研究对它们的区别进行了详细分析(e.g., Smith & Kim, 2007, p.47; 吴宝沛，张雷，2012, p.1467)。基于此，研究者对被妒忌概念的理解比较一致。被妒忌感(feeling envied)、被妒忌(being envied)和他人妒忌的对象(the target of envy, envied targets)是以往研究中经常使用的词汇(e.g., Parrott, 2017; Vecchio, 2005; Yu & Duffy, 2017)。其中，他人妒忌的对象是指“被妒忌者”，而非其拥有的“妒忌物” (比如奖励、业绩表现和较好的领导关系等)，“妒忌物”是连接妒忌者和被妒忌者的关系纽带(Foster et al., 1972; Rodriguez Mosquera et al., 2010)。被妒忌感则是个体感受到他人妒忌自己的一种感知，包含了被妒忌者对自己被他人妒忌的认知评价(Rodriguez Mosquera et al., 2010; Scott, Tams, Schippers, & Lee, 2015; Yu & Duffy, 2017)。根据以往研究，理解被妒忌需要考虑以下三个方面，第一，当感到被妒忌时，个体会认为妒忌者缺少但却试图拥有自己拥有的东西，比如优越地位、晋升机会、较强的能力等(Parrott, 2017; Rodriguez Mosquera et al., 2010)；第二，个体感到被妒忌并不意味着其他人真的妒忌自己，而是个体认为妒忌者在与其相关且相似的领域或方面和自己进行向上社会比较而产生的一种被他人妒忌的感知(Parrott, 2017; Rodriguez Mosquera et al., 2010; Yu & Duffy, 2017)，这种感知会进一步影响被妒忌者的态度、情绪和行为(Scott et al., 2015; Yu & Duffy, 2017)；第三，被妒忌会使个体产生矛盾体验，并使其做出消除这种矛盾体验的行为(Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Rodriguez Mosquera et al., 2010; Scott et al., 2015)。其中，前两项内容和研究者对妒忌的界定密切相关，强调了妒忌者缺少但却试图拥有的东西，以及向上社会比较等核心内容(刘得格等，2017)，第三项内容突出了被妒忌者作为他人妒忌对象的矛盾体验，这也是近来研究者关注的重要内容 (e.g., Parrott, 2017; 刘得格等，2017; Yu & Duffy, 2017)。一方面，被妒忌者作为他人妒忌的对象会害怕别人的妒忌，担心他人的妒忌会带来消极后果，比如妒忌者的敌意和破坏等，因此，被妒忌者会感到不愉快、焦虑和压力；另一方面，被妒忌者会因被他人妒忌而感到高兴和欣喜，增加自信和自我肯定、产生自我优越感(Foster et al., 1972; Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Rodriguez Mosquera et al., 2010; Yu & Duffy, 2017)。比如，Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008)选取了美国、荷兰和西班牙的三组学生样本对被妒忌进行开放式问题调查，结果发现，被妒忌是上述三组学生日常生活中都会关注的问题，尤其是被亲密朋友妒忌。更重要的是，他们发现，作为他人妒忌对象的个体会体验一种矛盾心理，被妒忌者既会使个体产生自我优越感、有较高的自信、成就感和满意度，也会因以下问题而使个体产生不愉快、压力、内疚和担忧，比如伤害和妒忌者的关系、减少妒忌者的友善和帮助、妒忌者表现出敌意。

研究表明，正是由于上述三个方面的内容，使得被妒忌区别于妄想狂(state paranoia)。具体来说，被妒忌是个体因自己会对妒忌者的自我概念产生威胁而担心受到伤害(Rodriguez Mosquera et al., 2010)，而妄想狂则是个体怀疑或害怕他人伤害自己(Chan & Mcallister, 2014; Freeman et al., 2014; Lincoln et al., 2010)；被妒忌是个体因他人和自己进行向上社会比较而产生一种的感知，且个体认为自己拥有他人想要的“妒忌物”(Exline & Lobel, 1999; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)，而妄想狂则来自于个体和他人的消极向上比较结果，且和消极的自我概念存在关系，比如自卑、不胜任、低社会地位等(Freeman et al., 2005, 2014; Tiernan, Tracey, & Shannon, 2014)；个体感到被妒

忌时不会做出外部归因，而妄想狂则使个体容易做出外部归因，比如归咎于他人等(Chan & Mcallister, 2014; Tiernan et al., 2014)；个体感到被妒忌时会产生矛盾体验(Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)，而妄想狂则很难和积极体验存在联系。

综合分析以往研究，被妒忌带来积极结果主要是因为被妒忌可以满足个体的积极自我评价和自我提升动机需求；而被妒忌带来消极影响则是因为个体成为威胁性向上比较对象的敏感性，害怕他人的敌意和破坏(Exline & Lobel, 1999; Exline & Zell, 2012; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Tai Tze Suen, 2013)。近来，越来越多的研究表明，这种敌意和破坏体现了恶意妒忌的核心内容，且和善意妒忌存在区别，善意妒忌因不含有敌意因素而区别于恶意妒忌(Smith & Kim, 2007)，善意妒忌会使个体通过积极的努力实现自己想获得东西，而不是把被妒忌者“拉下马” (van de Ven, 2016; van de Ven, Zeelenberg, & Pieters, 2009)。

2 被妒忌的理论基础

虽然研究发现被妒忌可以给个体带来矛盾体验，但是，被妒忌研究还处于初步探索阶段，研究者对被妒忌理论的研究并不深入(Yu & Duffy, 2017)。不过，Foster 等(1972)的妒忌民族志研究与 Exline 和 Lobel (1999)的“成为威胁性向上比较对象的敏感性”模型(sensitivity about being the target of a threatening upward comparison, STTUC)却为理解被妒忌者的矛盾体验提供了一定的理论基础和解释。

Foster 等(1972)在其民族志研究中认为，我们在多大程度上表现的优秀是相对于其他人的表现而言的，所有社会中的个体都需要处理其他人的潜在妒忌，而且被他人妒忌既可以带来积极结果，也可以带来消极影响。由此，Foster 等(1972)用“竞争轴(competitive axis)”和“担忧轴(fear axis)”来描述被妒忌者的矛盾体验，“竞争轴”用来描述被妒忌的积极作用，并指出个体因拥有他人试图拥有的东西会产生愉快体验，“担忧轴”用来描述个体担心被他人妒忌的消极影响，比如敌意和指责，被妒忌者的这种担忧也促使其寻求不同的自我保护策略。不过，Foster 等(1972)在其研究中更多的是对“担忧轴”进行分析，而对“竞争轴”的分析并不多。

Exline 和 Lobel (1999)提出 STTUC 模型用来描述成为向上比较对象而带来的一系列压力、焦虑、自责、内疚和痛苦体验，该模型认为，当表现突出的个体认为其他人和自己进行带有妒忌或挫伤(envious or deflating)性质的向上比较时，个体就会产生上述消极体验，而且在竞争性奖励、自我相关领域进行比较、面对面接触、偏离群体规范的情境中，个体会产生更多的消极体验。具体来说，个体产生上述消极体验需要同时满足三个条件，第一，个体认为自己是他人向上比较的对象；第二，其他人和自己进行向上比较时，个体认为自己会对他人产生威胁，比如伤害他人自尊等；第三，个体担心他人因向上比较受到威胁后会做出某些具有消极影响的反应，而这些反应会对自己、他人或双方关系产生负面影响，比如个体会担忧他人的敌意，会因为他人和自己比较后受到伤害而感到内疚和同情，也会担心被排斥等(Exline & Lobel, 1999)。

和 Foster 等(1972)的研究相比，STTUC 模型不仅涵盖了个体作为他人向上比较对象的多种担忧和动机，而且还涉及个体对自己超越他人的情感和行为反应等更为广泛的问题。根据 STTUC 模型，其他人和优秀个体进行向上比较时产生的消极反应可以分为自我导向的情感反应(比如，悲伤、焦虑和沮丧)和向上比较对象导向的情感反应(比如，妒忌、怨恨和愤怒)，并且，表现优秀个体面对这两类不同情感的反应会有所不同(Exline & Lobel, 1999, p. 312)。由此可见，STTUC 模型虽然涉及了和被妒忌有关的问题，但并不局限于此，被妒忌只是比他人优秀所产生结果的其中一种(Exline & Lobel, 1999; Rodriguez Mosquera et al., 2010)。当被妒忌者担心他人的妒忌会带来消极影响时(比如，敌意、破坏、排斥等)，“被妒忌”就会满足 STTUC 模型中的条件要求，此时，STTUC 模型可以为解释被妒忌提供理论基础(Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)。Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008, p.122)与 Parrott (2017, p.461)指出，当成为他人妒忌的对象之后，如果个体感知到的被妒忌不含敌意因素，个体不一定会担心由此带来的后果，也不一定对自己作为向上比较对象而敏感，甚至会因被他人妒忌而高兴，此时，“被妒忌”不满足 STTUC 模型中的条件要求，所以，

STTUC 模型也就不能为其提供理论性解释。因此，综合上述分析，STTUC 模型和被妒忌研究既有重合之处，又不完全相同(Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)。虽然，STTUC 模型主要关注成为威胁性向上比较对象而带来的压力、焦虑和痛苦等内容，但是，该模型并不否认成为他人向上比较对象会给个体带来积极体验。因此，正是作为他人向上比较对象带来的积极体验和消极体验才使被妒忌者产生矛盾体验(Exline & Lobel, 1999; Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)。

3　被妒忌的测量

基于上述被妒忌的界定和理论基础，研究者对被妒忌的测量主要有三种方法，即情景测量、量表测量和社会网络测量，其中，以往多数研究使用情景方法测量被妒忌，使用量表和社会网络方法测量被妒忌的研究较少。这三种方法都包含了被妒忌的核心内容，即被妒忌者拥有妒忌者试图拥有但却缺少的“妒忌物”(e.g., Kim & Glomb, 2014; Rodriguez Mosquera et al., 2010; Scott et al., 2015; Tai Tze Suen, 2013; van de Ven et al., 2010; Vecchio, 2005)。

3.1　情景测量方法

这种方法主要从研究者对妒忌的界定和 STTUC 模型出发，测量个体在某种情景中的被妒忌体验。其共同特点是：研究者首先通过操作“某些被试拥有或获得某种其他被试试图拥有但却缺少的东西，比如奖励、学业成绩、实习机会等”使被试进入被妒忌情景，然后让被试回答和被妒忌有关的问题。比如，van de Ven 等(2010)对被妒忌和亲社会行为之间的关系进行研究时，让被试回答较难的多项选择题(试验 1)，然后，在被妒忌组，告诉被试会得到 5 欧元奖励，而其试验伙伴没有得到奖励，在控制组，告诉被试自己和试验伙伴都会得到 5 欧元奖励，结果表明，和控制组相比，被妒忌组的被试更担心试验伙伴的妒忌，特别是恶意妒忌。van de Ven 等(2010)在其试验 2 和试验 3 中进一步将被妒忌细化为被恶意妒忌和被善意妒忌，具体做法是，在控制组，告诉被试自己和伙伴都会得到 5 欧元奖励，但是自己回答多项选择题的得分却比其他人少 1 分，在被善意妒忌组，告诉被试会得到 5 欧元奖励，但其伙伴不会得到奖励，且自己比伙伴多得 1 分，在被恶意妒忌组，告诉被试会得到 5 欧元奖励，但其伙伴不会得到奖励，且自己比伙伴少得 1 分。结果表明，这三组中被试的反应有明显差别，除控制组以外的其它两组中的被试都会感受到来自伙伴的妒忌。Rodriguez Mosquera 等(2010)对欧裔美国学生和西班牙学生的被妒忌进行研究时(研究 2)，他们让被试阅读激发被妒忌的情景故事，并进一步明确被试获得了难得的实习机会，而其他人试图获得但未获得这种重要的实习机会，然后让被试对情景的积极或消极反应(比如，我担心 X 不会像以前那样喜欢我、得到其他人想要的东西使我感觉良好)，以及积极或消极情绪(比如内疚、自信、对他人做出消极情绪的预期)做出评价，结果显示，这种方法可以有效引起被试的不同反应。Tai Tze Suen (2013)采用阅读脚本情景的方法对被妒忌进行测量，首先让所有被试阅读脚本情景，即两名学生在同一学校读书，其中一名学生(Chris)获得了学校的优秀奖，并被邀请为毕业典礼的学生代表，另一名同年级学生(Jamie)在近两年的学习成绩落后了，并强调许多同年级学生都希望 Jamie 会和 Chris 一样优秀。阅读完脚本情景之后，被试被随机分配到被妒忌组和妒忌组，结果表明，采用脚本情景方法对被妒忌操纵是有效的(Tai Tze Suen, 2013)。

3.2　量表测量方法

该方法主要是通过构建满足信度和效度要求的量表测量被妒忌。Vecchio (2005)在研究员工被妒忌时，通过充分讨论，构建了三个题目的李克特被妒忌感量表(从“1. 非常不正确”到“7. 非常正确”)，该量表主要测量个体被其他同事妒忌的情绪因素，比如，由于我和领导的工作关系很好，我有时会引起其他同事的反感等。Ng (2017)和 Scott 等(2015)在研究被排斥和被妒忌的关系时都采用了 Vecchio (2005)的被妒忌量表，并有较好的信效度。然而，Vecchio (2005) 的被妒忌量表主要关注他人妒忌自己的敌意因素，并未考虑被善意妒忌。

3.3　社会网络方法

综合分析现有文献发现，目前只有 Kim 和 Glomb (2014)在研究高业绩表现产生的消极影响时采用社会网络方法测量个体的被妒忌。其具体做法是，让员工回答对其他团队成员工作业绩的妒忌情况(从“1. 非常不同意”到“5. 非常同意”)，

比如我妒忌这个同事的任务绩效，然后通过计算妒忌中心度(in-degree envy centrality)测量业绩优秀者被其他团队成员的妒忌。这种测量方法从妒忌者角度评价某个个体的被妒忌，并不一定反映业绩优秀者真实的被妒忌感受，而且这和其他研究者对被妒忌的观点存在差异，他们都强调被妒忌涉及个体对他人妒忌自己的感知和认知评价(e.g., Scott et al., 2015, p. 242; Yu & Duffy, 2017, p. 49)。虽然很少研究者采用社会网络方法测量被妒忌，但是，该方法却为被妒忌研究提供了新思路。

4 被妒忌矛盾体验的影响因素

研究者对妒忌的研究表明，个体的业绩、能力、在团队中的位置，以及组织的资源分配、竞争合作氛围等因素都可以引起妒忌(刘得格等, 2017)。然而，根据研究者对被妒忌的界定，妒忌并不意味着妒忌对象认为自己被他人妒忌或感到被妒忌，同时，个体感到被妒忌并不意味着他人真的妒忌自己，所以，妒忌的影响因素并不一定会影响被妒忌者的矛盾体验。尽管如此，初步研究表明，被妒忌的积极和(或)消极体验会受到被妒忌者个体特征(比如，自恋、竞争性和社会依赖)、领导与组织以及文化因素的影响(Exline & Lobel, 1999; Exline & Zell, 2012; Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Treadway, Yang, Bentley, Williams, & Reeves, 2017)。因此，基于少数现有理论和实证研究，本文主要从个体特征、领导和组织、文化三方面对被妒忌者矛盾体验的影响进行分析(如图 1 所示)。

4.1 个体因素

4.1.1 自恋

自恋体现了个体追求夸大且不切实际积极自我的个体特征，自恋个体希望得到他人的羡慕，有较强的表现意愿，更多的是关注自我，并倾向于认为自己比他人优秀，有较强的自我提升动机和倾向(Roberts, Woodman, Hardy, Davis, & Wallace, 2013)。而且，自恋个体还会通过向下社会比较不断确认夸大的自我概念，并据此获得、维持自己的积极情感体验(Treadway et al., 2017)。所以，当表现比他人优秀时，自恋个体更多的是产生积极体验(Exline & Zell, 2012)。Exline, Single, Lobel 和 Geyer (2004)发现，和其他个体相比，自恋个体对公开自己的优秀成绩更感兴趣，且更不关心自己是否成为他人敌意的对象。这表明，自恋个体更不容易受到他人恶意妒忌的消极影响，而且，自恋个体在被他人妒忌时并不满足产生 STTUC 所要求的三个条件(Exline & Lobel, 1999)。Exline 和 Zell (2012)对什么人格特征会影响被妒忌者的反应进行的研究发现，当比他人优秀时，自恋会使个体产生积极的情绪体验，而且在控制个体自主性和竞争性等个体特征的情况下，自恋和积极情绪体验的正向关系仍然存在。

4.1.2 社会依赖

社会依赖体现了个体的一种重要归属需求动机，强调和他人建立融洽关系、取得他人认可或认同。所以，高社会依赖个体非常注重人际关系，并和他人维持融洽关系，这使高社会依赖个体对超越他人和破坏融洽关系非常敏感。超越其他人或比他人优秀会给高社会依赖个体带来一种分离感，而这与归属需求背道而驰。因此，对高社会

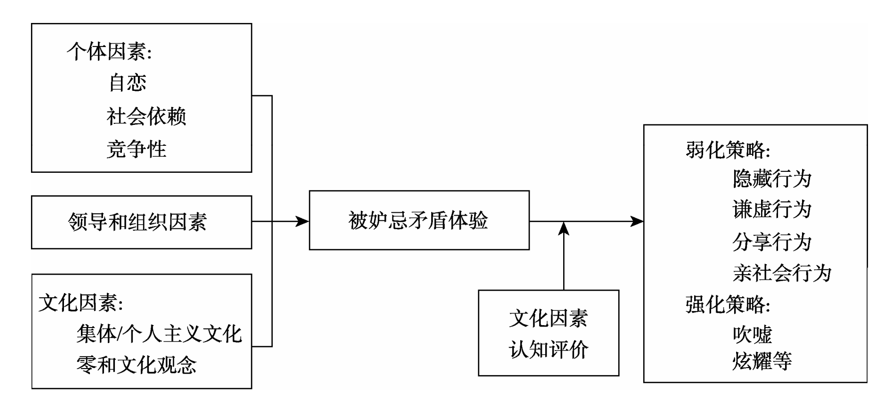


图 1 被妒忌矛盾体验的影响因素及其应对策略

依赖个体来说，比他人优秀很容易使其担忧自己、以及自己和他人的关系是否受到影响(Exline & Lobel, 1999; Exline & Zell, 2012)。STTUC 模型认为，和 STTUC 相关的压力与个体特征有关，高社会依赖使个体更关注和担心自己与他人的关系受到影响，因此高社会依赖个体在面对被自己超越的人时会体验较大的压力(Exline & Lobel, 1999)。虽然 Exline 等(2004)未发现个体的社会依赖和公开其优异表现的意愿之间存在关系，但是他们发现，高社会依赖个体在比他人优秀时更关心他人的消极反映。Exline 和 Zell (2012)的研究表明，虽然高社会依赖个体期望得到他人的认可和肯定，但是，面对他人的妒忌，高社会依赖个体也会担心自己和他人的关系受到消极影响，并因此体验较多的痛苦，而且在控制自尊等个体特征的情况下，社会依赖和痛苦的正向关系仍然存在。

4.1.3　竞争性

竞争性(trait competitiveness)体现了个体和他人竞争并希望超过他人的个体特征。高竞争性个体希望通过竞争维持或提高自我价值和积极自我，并因赢得竞争或超越他人而感到快乐(Fletcher & Nusbaum, 2008; Houston, McIntire, Kinnie, & Terry, 2002)。同时，高竞争性个体也期望取得他人的羡慕和认可(Luchner, Houston, Walker, & Houston, 2011)。正是个体的这种竞争性特征和其被妒忌体验存在密切关系(Exline & Zell, 2012; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)。比如, Exline 等(2004)发现，虽然高竞争性个体认为自己的优秀表现会引起他人的消极反应，但是，个体的竞争性也和公开其优异表现的意愿显著正相关。Parrott (2017)认为, Exline 等(2004)的研究结果类似于 Rodriguez Mosquera 等(2010)对垂直个人主义文化的研究，他们的研究均表明，尽管高竞争性个体会认为其他人会产生消极反应，比如不高兴或敌意，但是超越他人也会使高竞争性个体从中体验快乐。Exline 和 Zell (2012)除了发现高竞争性个体在比其他人优秀时会产生积极情绪以外，他们还发现高竞争性个体也会体验比他人优秀的痛苦，对此，Exline 和 Zell (2012)认为其原因可能是，高竞争性个体也会认为其他人和自己一样喜欢成功并讨厌失败，对成功和失败的敏感性在一定程度上使其产生矛盾体验。

除上述三种个体特征以外，研究者并未对个体特征和被妒忌者的矛盾体验给予过多的关注。不过，根据 Vecchio (2005)和 Scott 等(2015)的研究，权谋性和积极情感特质可能与被妒忌者的矛盾体验存在关系。高权谋性的个体对公司政治比较敏感，会积极参与公司政治活动，并期望在公司活动中获得较高的地位和优势，同时，高权谋性个体也比较倾向于进行同事间的比较，在组织中比他人优秀时，他们会更容易体验自我优越感(Vecchio, 2005)。积极情感特质较高的个体通常会体验积极情绪状态，比如热情、专注和兴奋等，对个人能力、潜能和成就有较为深刻的认识(Aspinwall, 2004)。更重要的是，积极情感特质较高的个体更容易做出自我服务归因，将成功归功于自己，并将失败归因于他人，特别是在威胁性情境中，比如面对他人敌意(Campbell & Sedikides, 1999)。基于此, Scott 等(2015)认为，自我保护是个体在面对威胁或他人的破坏性行为时的重要动机，当处在对自身有威胁的情境中时，个体会启动心理免疫系统(psychological immune system)分析自己受到他人伤害的原因并进行自我保护性解释，比如强调自己的成功或成绩等，而积极情感特质较高的个体更容易进行自我保护性解释，这表明积极情感特质较高的个体在面对他人的妒忌时不一定会有消极体验。虽然如此，仍需要研究者对此进一步检验。

4.2　领导和组织因素

拥有有价值的“妒忌物”是个体产生被妒忌体验的重要因素之一(Ng, 2017; Vecchio, 2005)。在工作场所，获得培训或晋升机会、较好的领导成员关系等“妒忌物”可以传递多种具有象征意义的信息，比如比其他人优秀、较高地位等(Ng, 2017)。Ng (2017)的纵向研究发现，获得特殊的培训发展机会会使个体体验含有敌意因素的被妒忌，并由此引起其消极体验，比如竞争压力感等。然而，总结以往研究发现，除 Ng (2017)以外，几乎没有研究直接分析并证实组织中的哪些因素会对被妒忌者的矛盾体验产生怎样的影响。不过，现有研究却间接表明，领导和组织因素可能会影响被妒忌者的矛盾体验。比如, Parrott (2017)认为，工作场所中某些个体会因为获得较好的领导关系、职位晋升、任务安排、薪酬分配和绩效加薪等而更容易成为他人妒忌的对象，个体也可能会因此产生积极或(和)消极的被妒忌体验。Yu 和 Duffy (2017)

认为，优秀的业绩使个体在组织竞争中获得有利地位，并使其从领导和组织那里获得更多的资源，然而，这种优越性在给优秀个体带来积极影响的同时，也使其更容易成为他人敌意妒忌的对象。而这种敌意会进一步使业绩优秀个体受到妒忌者的伤害，并因此引起个体的消极体验(Kim & Glomb, 2014)。Sterling 等(2017)认为，与组织职位晋升、任务安排、薪酬分配和绩效工资等有关的竞争氛围和合作氛围会对不同类型的妒忌产生影响。在竞争氛围较强的组织中，个体进行向上社会比较时更容易产生消极情绪，并由此引起针对被妒忌者的破坏性行为；合作氛围可以弱化向上社会比较过程中的对比效应，因此负面的社会比较结果对个体的消极影响就不会那么明显。Hoogland, Thielke 和 Smith (2017)认为，恶意妒忌更容易在竞争性组织环境中产生，而善意妒忌则更容易在合作性组织环境中产生，因为竞争性环境容易引起个体之间的敌意。刘得格等(2017)通过深入分析以往研究发现，虽然 LMX 差异会引起员工之间的比较和妒忌，但是，即使领导为满足工作需要区别对待下属，领导技能较好的领导者也可以通过影响员工对领导成员交换差异是否公平的评价消除员工之间的恶意妒忌，并影响员工应得感和改变自我现状控制感的评价，使员工体验善意妒忌。

虽然被妒忌普遍存在于生活和工作中(Parrott, 2017)，但是，除领导和组织因素之外，几乎没有研究者研究班级、学校、社区等群体因素对个体被妒忌矛盾体验的影响，其主要原因可能是，尽管宗教学、哲学、社会学等领域和历史典籍中很久以前就有关于妒忌和被妒忌的记录，直到近来被妒忌才引起心理学和组织行为学研究者的关注，研究者采用科学方法对其进行的研究还处于初步探索阶段(Smith, Merlone, & Duffy, 2017)。尽管如此，已有少数研究发现，这些群体因素可能会对个体的被妒忌矛盾体验产生影响(e.g., Exline et al., 2004; Heikkinen, Latvala, & Isola, 2003; Wallace, James, & Warkentin, 2017)。比如，Exline 等(2004)在其研究中指出，和大学生相比，初中生可能不能意识到被妒忌的潜在成本，因此也可能会更愿意公开其学业成绩；在较小的班级中，由于个体之间都比较熟悉且容易搜集比较信息，个体的被妒忌体验也可能和人数较多班级中个体的被妒忌体验有所不同；这表明性质不同的学校和班级大小可能会影响个体的被妒忌体验。Heikkinen 等(2003)发现，在护士教育社区中，个体在完成学业的同时做兼职、优秀的考试成绩和技能、好的想法都会引起其他人的妒忌。Wallace 等(2017)认为，在线社交网络(online social networks)为个体提供了许多用于社会比较的信息，个体在社交网络中展现的线下现实生活不能实现的理想身份特征会不可避免地引起其他人的向上社会比较和妒忌。目前，研究者已发现组织等情境因素和被妒忌者矛盾体验之间存在关系(e.g., Yu & Duffy, 2017)，将来研究者可以在此基础上深入研究哪些具体的群体因素会对个体的被妒忌矛盾体验产生影响，以及产生怎样的影响。

4.3　文化因素

任何文化中的个体都需要处理来自其他人的妒忌，但是，不同文化中的不同价值观和规范对个体被妒忌体验的影响不同。Exline 和 Lobel (1999)、Parrott (2017)、Parrott 等(2008)、Rodriguez Mosquera 等(2010)、Yu 和 Duffy (2017)的研究表明，个体主义和集体主义文化、零和文化观念会影响被妒忌者的矛盾体验。

4.3.1　个体主义和集体主义文化

个人主义价值倾向强调自主和个性，更注重个人欲望、需求和目标。而集体主义文化强调个体间的相互依存和相互关系，注重集体目标和需求。这两种文化和被妒忌者的矛盾体验紧密相关，因为个体主义文化和集体主义文化体现了竞争与合作之间的不同(Rodriguez Mosquera et al., 2010)。在鼓励竞争、推崇成功、强调成就的垂直个人主义文化中，个体会体验成为他人妒忌对象的愉悦，因为被他人妒忌意味着自己的成功和优越；而水平集体主义文化中的个体注重和他人合作，维持和谐的社会关系，不将自己孤立于其他人之外，更重要的是，水平集体主义文化中的个体认为自己应该为他人取得的成功而感到高兴，因此，和水平集体主义文化中的个体相比，垂直个人主义文化中的个体在和其他人比较过程中更能体验到被他人妒忌带来的快乐(Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)。Exline 和 Lobel (1999)认为，文化是影响表现突出个体情绪反应的重要因素，当比他人表现优秀或成功时，集体主义文化中的个体比个人主义文化中的个体体验更多的

压力，因为在集体主义文化中，社会关系的重要性会使个体更加注重其他人对自己的成功如何反应。Rodriguez Mosquera 等(2010)采用叙述法和情景试验法对被妒忌进行的研究发现，和水平集体主义文化中的西班牙学生相比，垂直个体主义文化中欧裔美国学生除了更倾向于认为他人妒忌自己以外，在面对他人的妒忌时他们也会给出更积极的报告，比如高兴、增加自信和自我认可，同时他们也更担心被妒忌会破坏自己和妒忌者关系，并害怕他人的敌意；而相比于欧裔美国学生，西班牙学生在面对他人妒忌时则更担心被妒忌者排斥或疏远。

上述研究表明，垂直个人主义文化中的个体在面对他人的妒忌时会有更多的积极体验，比如愉快等，但是，他们也会担心、害怕他人的敌意；相反，水平集体主义文化中的个体在面对他人的妒忌时则不会像垂直个人主义文化中的个体那样感到愉悦，而是更容易担心被他人妒忌会影响自己和妒忌者的和谐关系，并由此体验更多的压力(Rodriguez Mosquera et al., 2010)。

4.3.2　零和文化观念

个体对成功的解释不尽相同，这种理解成功的不同文化观念会影响被妒忌者的矛盾体验。在“零和”观念的文化中，个体的成功意味着其他人的失败，所以，个体的成功会不可避免地引起他人的妒忌和敌意，这种敌意也被称为“邪恶之眼”(Foster et al., 1972; van de Ven et al., 2010)。Foster 等 (1972)在其民族志研究中指出，在零和博弈社会中，个体的成功会被认为是建立在他人失败的基础上，当个体明显超出平均水平或其他人明显低于平均水平时，这种现象更加明显，所以，在零和博弈社会中，个体表现越好或越成功，越容易担心和害怕他人的恶意妒忌。Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008)认为，有些文化因素会使个体更容易将他人的成功解释为“零和竞争”，且“零和”的性质会增加恶意妒忌产生的可能性，他们在分析不同文化中被试描述的被妒忌体验时发现，大约一半的“零和妒忌”包含了敌意因素，而敌意则会进一步增加被妒忌者的担忧。Parrott (2017)的研究发现，零和文化观念可以增加个体的竞争性，并使表现突出的个体体验超越他人的愉悦，但这种零和文化观念也增加个体对他人妒忌的担忧。

5　被妒忌者的应对策略

一方面，个体会努力避免成为他人妒忌的对象，另一方面，在已经被他人妒忌的情况下，个体担心被妒忌会给自己、妒忌者以及双方关系带来消极影响，因此会努力消减他人妒忌的消极影响(Parrott, 2017)。避免成为妒忌对象和消减他人妒忌的动机为个体采取平息他人妒忌的策略提供了原动力(Zell & Exline, 2010)。

Foster 等(1972)认为，任何社会都存在被妒忌问题，为消除被妒忌带来的焦虑、压力和担忧，个体会考虑采取隐藏、否认、象征性分享(symbolic sharing)和真正分享(true sharing)四种应对策略。Foster 等(1972)强调，为消除被妒忌的担忧并避免自身受到伤害，被妒忌者并不会简单地采取某一种策略，被妒忌者会根据所处情境优先考虑隐藏自己所拥有的且有可能被他人妒忌的东西，其次被妒忌者会考虑“否认”策略以使他人没有充分理由妒忌自己，比如，淡化或降低“妒忌物”的重要性和价值、自我贬低(self-deprecating)等，如果否认不能有效消除他人的妒忌，被妒忌者会依次考虑象征性分享和真正分享。Exline 和 Lobel (1999)认为，如果能阻止 STTUC 模型中三个条件中的其中一个，个体就能避免成为向上比较对象带来的压力，比如隐藏自己的地位可以避免成为向上比较对象，不关心他人因消极向上比较受到威胁后做出的消极反应可以避免 STTUC 模型中第三个条件。如果个体不能避免成为向上比较对象带来的压力，个体会努力通过减小满足 STTUC 模型中三个条件的程度来降低压力体验，比如自我贬低、自愿给其他人带礼物都在一定程度上可以减小对他人的威胁。高旺(2014)通过对医生、护士和护工访谈资料的分析发现，这些医院工作者会采用谦虚、亲社会行为、以暴制暴、道德伪善、冷漠逃避和自我表露策略应对他人的妒忌，其中谦虚和亲社会行为应对策略与西方研究者的研究结果一致(e.g., Exline & Lobel, 1999; Foster et al., 1972; van de Ven et al., 2010; Zell & Exline, 2010)。此外，少数研究还表明，被妒忌者也会采取吹嘘等强化性行为继续使他人妒忌自己(Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Rodriguez Mosquera et al., 2010)。

尽管 Foster 等(1972)、Exline 和 Lobel(1999)、van de Ven 等(2010)、Rodriguez Mosquera 等(2010)

和高旺(2014)对被妒忌者的应对策略进行了初步研究，然而，并没有多少研究者对此进行深入研究(Parrott, 2017; Rodriguez Mosquera et al., 2010)。总结现有研究发现，面对他人的妒忌，被妒忌者的应对行为策略可以分为弱化策略和强化策略两类(如图 1 所示)。弱化策略包括隐藏行为、谦虚、分享行为和亲社会行为，其目是消减因他人妒忌而给自己带来的消极影响，并减少自己的担忧(Exline & Lobel, 1999); 强化策略的目的是继续使他人妒忌自己或强化他人对自己的妒忌，维持、增加积极的自我评价，或报复、羞辱竞争对手(Exline & Lobel, 1999; Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Rodriguez Mosquera et al., 2010)。

5.1 弱化策略

5.1.1 隐藏行为

隐藏行为的主要目的是隐藏或不炫耀自己所拥有的且有可能被他人妒忌的“妒忌物”，比如获得奖励、身份地位、金钱和业绩表现等。Foster 等(1972)采用西班牙索利亚小镇和哥伦比亚阿瑞特玛混血小镇的例子说明了个体为避免他人的妒忌会隐藏其财富和优点等“妒忌物”。Exline 等(2004)对表现优秀学生是否愿意公开自己的成绩进行了研究，他们认为，个体不仅有维持或提高积极自我评价的动机，也有和他人维持亲密关系的动机，表现优秀个体通过向下比较可以满足自己的自我提升需要，并给自己带来积极体验，但是，表现优秀个体也会成为他人向上比较的对象，并可能对其产生消极影响，比如难以维持和他人的关系等。研究结果发现，被试既不愿意被点名公开，也不愿意举手让大家知道其优秀成绩，而且，担心其他人做出消极反应(比如敌意、其他人希望自己失败等)的被试更不愿意公开自己的优秀表现(Exline et al., 2004)。

5.1.2 谦虚

谦虚是个体处理他人的妒忌时经常采用的应对策略之一(Henagan & Bedeian, 2009; Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)。谦虚表明了个体对他人的尊重，可以在一定程度上缩小被妒忌者和妒忌者的差距，对消减他人妒忌的作用得到研究支持(Parrott, 2017)。Henagan 和 Bedeian (2009)对业绩表现优秀个体处理自己成为向上比较对象的行为反应进行了研究，结果表明，为了减少自己的消极体验和对他人的威胁，业绩表现优秀个体会考虑采取以下自我调节行为，即谦虚(淡化自己成绩的重要性)和社会低成就动机行为(socially motivated underachievement, 降低自己的努力和业绩表现)。Lange 和 Crusius (2015)认为，骄傲在一定程度上体现了个体的成就、地位和优越，而这些因素作为重要的社会信息可以对他人产生影响，比如引起他人的妒忌。他们的研究发现，个体骄傲不仅可以引起他人的妒忌，而且个体表达骄傲的不同方式也会引起他人不同的妒忌，傲慢性骄傲(hubristic pride)体现了个体的夸大性自我，向他人传递了个体为维持自己的身份和地位会使用强制等手段的信息，降低了他人对结果控制感的判断，所以，傲慢性骄傲不仅降低他人对自己的喜欢程度，而且还会引起他人的恶意妒忌，而真诚性骄傲(authentic pride)体现了个体的能力、努力和热情，向他人传递了个体愿意和他人分享知识、技能的信息，能使个体更被他人喜欢，且激发他人的善意妒忌(Lange & Crusius, 2015)。对此, Parrott (2017)认为, Lange 和 Crusius (2015)的研究一定程度上表明了谦虚的作用，因为个体降低其骄傲表现能起到消减他人妒忌的目的，特别是傲慢性骄傲。

谦虚策略类似于否认和自我贬低策略(Foster et al., 1972; Zell & Exline, 2010)。不过，Zell 和 Exline (2010)发现，自我贬低行为并不会使表现突出的个体更受他人喜欢，也不会使表现差的个体对自己的表现更满意，甚至还可能会带来其它消极影响，比如，使他人认为表现突出个体的能力并不强，其成功是靠运气等。对此，他们认为其中一个重要原因可能是，在研究中对自我贬低的操纵(比如，在自我贬低组，让试验伙伴在获得奖励后表达其“获胜是幸运的”、“单词能力并不强”等)反映了高程度的谦虚，而中等水平的谦虚则能起到积极作用。

5.1.3 分享行为

分享行为可以降低妒忌者的痛苦，增加其对被妒忌者的感激和积极评价。而感激可以增加个体做出针对分享者的亲社会行为，减小对分享者的排斥和敌意，进而消除个体对分享者产生妒忌的动机(McCullough, Kilpatrick, Emmons, & Larson, 2001; Zell & Exline, 2010)。Zell 和 Exline (2010)通过对本科生的单词能力操纵试验(participant 和

confederate)发现，和其他被试分享奖品(prize sharing)的被试会得到他们更积极的评价。Foster 等(1972)在其研究中将分享行为分为象征性分享和真正分享，被妒忌者采用象征性分享行为并不是完全和妒忌者分享自己拥有的东西，只是拿出小部分用于安抚或补偿妒忌者的一种象征性行为；而真正分享超越了象征性分享，表明了被妒忌者愿意拿出较多的“妒忌物”和其他人分享，社会法律、道德标准认同、个体对平等社会认同都会影响个体的真正分享行为，而且，个体对平等社会认同会使其做出自愿性的真正分享行为。其实，Zell 和 Exline (2010)研究中的分享策略与 Foster 等(1972)研究中的真正分享策略类似，因为奖品获得者拿出一半奖品和其他被试分享有别于象征性分享(Parrott, 2017)。Yu 和 Duffy (2017)在其研究中也认为，作为被妒忌对象会增加自己对妒忌者的责任和义务感，并增加自己和妒忌者分享知识、技能和资源的意愿。

5.1.4　亲社会行为

为避免被他人妒忌带来的潜在破坏性影响，个体会做出亲社会行为。根据 STTUC 模型，成为向上比较对象的个体会努力通过社会支持行为削减他人的敌意(Exline & Lobel, 1999)。Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008)发现，担忧被妒忌会带来消极后果的个体会更愿意关注自己和他人关系的修复和发展，比如鼓励他人、向他人示好、帮助别人等。Scott 等(2015)认为，当被他人妒忌时，个体会用针对他人的组织公民行为提升自己的形象，加强和他人的社会联系，他们的研究结果表明，被妒忌和针对他人的组织公民行为之间存在显著正相关关系。van de Ven 等(2010)的研究表明，认为其他人会对自己产生恶意妒忌的被试更愿意向他们提出帮助性建议，即使这会花费自己较多的时间，同时，被试也会帮助对自己产生恶意妒忌的伙伴捡起散落在试验室的橡皮。但是，认为其他人会对自己产生善意妒忌的被试则没有表现出比较明显的帮助行为。这表明，虽然被妒忌者做出亲社会行为，但是，被妒忌者并不对所有人都做出亲社会行为，被妒忌者由于害怕他人的敌意更倾向于对有恶意妒忌的人做出亲社会行为，所以，van de Ven 等(2010)认为亲社会行为只是被妒忌者为保护自己做出的一种平息恶意妒忌的策略。

5.2　强化策略

研究表明，除上述弱化策略以外，被妒忌者还会采取强化策略(比如吹嘘、炫耀、以暴制暴等)引发、强化他人对自己的妒忌或报复竞争对手(高旺，2014; Parrott, 2017; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Rodriguez Mosquera et al., 2010)。Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008)发现，尽管强化性行为并不是大多数人经常采用的策略，但是，有些个体还是会试图强化其他人对自己的妒忌，比如，炫耀自己的优势和努力引起他人的注意。Rodriguez Mosquera 等(2010)采用欧裔美国学生和西班牙学生样本对被试面对被妒忌的反应和被妒忌的影响进行了研究，结果发现，有 6%的西班牙学生和 7%的欧裔美国学生会采用吹嘘或炫耀的方式强化他人的妒忌。尽管只有少数个体会采用这种方法，但是，强化别人妒忌的行为确实是存在的(Parrott, 2017)。高旺(2014)发现，被妒忌者受到妒忌者的破坏性行为时也会采用类似的方法报复妒忌者。这些研究初步表明，强化别人对自己的妒忌可以实现两种目的，第一，使其他人妒忌自己可以通过建立自我优越性提高自身地位，维持、增加积极的自我评价(Foster et al., 1972)，第二，强化他人的妒忌可以使个体达到报复和羞辱竞争对手的目的(Miller, 1993; Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008)。

然而，虽然 STTUC 模型为被妒忌提供了一定的理论基础和解释，但是，STTUC 模型主要关注的是“成为威胁性向上比较对象”给个体带来的压力和痛苦(Exline & Lobel, 1999, p.308)，并没有深入分析成为他人向上比较对象给个体带来的积极体验。Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008, p.122)、Parrott (2017, p.461)指出，只有被妒忌者担心他人的妒忌(比如恶意妒忌)会带来消极影响时，“被妒忌”才符合 STTUC 模型中的三个条件。而个体感到不含敌意的被妒忌时，个体不一定会担心由此带来的消极后果，也不一定对自己作为向上比较对象而敏感，在这种情况下，被妒忌者采取的策略(比如，炫耀等)可能会和个体成为威胁性向上比较对象采取的弱化策略有所差别。对此，STTUC 模型并不能为被妒忌提供有力的解释。目前，研究者并未对被妒忌者的强化性行为进行深入研究，需要将来研究在 STTUC 的基础上建立更有解释力的被妒忌理论解释个体为什么采用强化

性行为，什么因素影响个体的强化行为，在什么情况下采用强化行为，采用这种行为对被妒忌者和妒忌者的影响等问题。

5.3 个体认知评价的调节作用

研究表明，被妒忌者的认知评价会影响其采取不同的应对策略。被妒忌者并非总是考虑妒忌者的感受、关心自己和妒忌者的关系、担心妒忌者的敌意，当被妒忌带来的收获较高且其成本较低时，个体可能会引发和强化他人对自己的妒忌，这说明被妒忌者在选择策略时会启用认知评价过程分析被妒忌的收益和成本(Parrott, 2017)。尽管Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008)并没有发现被妒忌者采取的应对策略会因妒忌者表达妒忌的不同方式(表示敌意、自卑、钦佩、放弃)而异，但是，van de Ven 等(2010)认为，被妒忌者采用隐藏或谦虚等应对策略会给自己带来成本，如果成本太高或者隐藏不凑效，被妒忌者可能会选择其它策略，他们的研究表明，面对他人的妒忌，个体并不是对所有的妒忌者都会做出亲社会行为，个体会分析他人妒忌的性质以及对自己的影响，并据此做出针对恶意妒忌的亲社会行为。Zell 和Exline (2010)认为，个体可以通过多种方式消减或避免他人的妒忌，个体在选择应对被妒忌的策略时需要考虑自己想达到什么目标或想避免什么。因此，每种应对策略的有效性可能取决于被妒忌者的动机或目标(Yu & Duffy, 2017; Zell & Exline, 2010)。上述充分研究表明，被妒忌者在考虑选择哪种应对策略时，会分析与被妒忌有关的收益、成本、被妒忌的性质，以及被妒忌者的动机等因素，而这些因素和个体的认知评价密切相关。但是，目前研究并未明确个体认知评价如何影响被妒忌者的应对策略选择，需要研究者对此进行深入研究。

5.4 文化和被妒忌者应对策略的关系

根据少数现有研究，不同文化中的个体在应对被妒忌的策略选择方面存在差异(e.g., Parrott & Rodriguez Mosquera, 2008; Rodriguez Mosquera et al., 2010)。Rodriguez Mosquera 等(2010)对两种不同文化中学生应对被妒忌策略的研究表明，和西班牙学生相比，欧裔美国学生更倾向于选择对妒忌者更友好，其友好方式体现为鼓励妒忌者或请他们吃饭等，他们认为这是被妒忌者用于平息或补偿妒忌者的一种行为策略；相对于欧裔美国学生，西班牙学生面对他人的妒忌会采用更多样化的应对策略，比如，疏远妒忌者、加强和妒忌者的联系、转移注意力等。Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008)发现，被妒忌者会采取多种方式降低他人的妒忌，比如避免和妒忌者接触、低调行事、降低“妒忌物”的重要性和价值，这些应对策略在美国和荷兰被试中比较普遍，但是，西班牙被试经常采用的应对策略则是通过鼓励、作对妒忌者有利的事以及称赞的方式和妒忌者搞好关系。高旺(2014)的研究表明，虽然中国文化中的医院工作者也会和其他文化中的个体一样都采用谦虚和亲社会行为消除他人的妒忌，但是，其他研究者并未发现其它文化中的个体会使用道德伪善和自我表露策略消减他人的妒忌。这表明，中国文化中个体应对他人妒忌的策略有其独特性。

综合个体认知评价、文化和被妒忌者应对策略关系的研究，研究者有必要对被妒忌者如何针对其他人的妒忌做出反应，被妒忌者的反应会受到什么因素影响，不同应对策略是否可以相互替代，被妒忌者是否会同时使用多种策略，应对策略在什么情况下更有效等问题进行深入研究。虽然 Yu 和 Duffy (2017)提出的社会情景模型中没有考虑文化因素，但是他们的模型为研究者从更为广泛的社会情境角度研究被妒忌提供了基础。对此，研究者在研究被妒忌者的应对策略时需要综合考虑被妒忌者的动机、目标、个体特征和社会情景等因素(Yu & Duffy, 2017; Zell & Exline, 2010)。

6 未来研究展望

上述分析表明，以往研究为理解被妒忌及其矛盾体验，哪些因素会影响个体的被妒忌矛盾体验，个体如何应对被妒忌，个体应对被妒忌的策略会受到哪些因素的影响提供了基础。 但是，研究者对被妒忌的研究并不深入，仍有许多问题值得深入研究(Smith et al., 2017)。未来研究可以在以下几方面进一步扩展。

6.1 组织因素和被妒忌的关系

现有研究中，绝大多数研究者采用试验法和学生样本对被妒忌进行研究，不过，组织为个体之间的相互比较提供了基础环境，研究组织因素和被妒忌的关系同样重要(Parrott, 2017; Vecchio, 2005, Yu & Duffy, 2017)。Yu 和 Duffy (2017)从社

会情境角度提出的“妒忌-被妒忌”社会情境模型认为，从社会情境角度研究可以使研究者进一步明确为什么个体在有些情况下体验被妒忌会带来积极结果，而在其他情况下被妒忌却会产生消极影响，更重要的是，研究者可以揭示为什么在某些情况下被妒忌者可以采取积极和建设性的行为，以及如何限制被妒忌带来的消极影响。Floyd 和 Sterling (2017)在其研究中强调，研究者不能脱离个体所在的情景单独研究妒忌，需要对妒忌者和被妒忌者之间应该维持一种什么关系，是竞争和敌对关系还是合作与支持关系，妒忌者和被妒忌者之间的关系如何和组织中的社会结构匹配等问题进行深入研究，这些问题的解决有利于研究者揭示诸如网络结构等组织情景因素在妒忌和被妒忌的产生过程与影响效应中的作用。刘得格等(2017)在总结以往研究的基础上认为，网络中心度体现了在社会网络中信息或资源通过中心实体的程度，个体在其网络中的中心度越高，越能接触到其它不同的网络关系，获得或积累不同的信息和资源、而且越容易享有较高的地位、权力和影响力，所以，网络中心度较高的个体很有可能成为被比较对象，并引起其他人的妒忌。同时他们强调，研究者需要加强对组织中网络结构和被妒忌关系的研究(刘得格等, 2017)。Parrott (2017)认为，被妒忌是一个非常普遍的问题，妒忌和被妒忌涉及人际间的互动，对个体、团队和组织都有影响，但是，现有研究并未对此进行深入分析，并未解决被妒忌如何以及在什么情况下会对个体、团队和组织产生影响。虽然研究者一致认为，组织因素会影响被妒忌及其作用机制，然而除上述研究者以外，目前很少有其它研究关注组织因素在其中的作用。

6.2　中国文化中被妒忌者的反应

Parrott 和 Rodriguez Mosquera (2008)、Rodriguez Mosquera 等(2010)与 Parrott (2017)的研究表明，在个人主义和集体主义文化中的被妒忌者之间存在不同的矛盾体验和策略反应，在个体主义文化中，被妒忌者面对他人的妒忌更容易体验愉快情绪，且增加自信；而在集体主义文化中，作为他人妒忌的对象更多是给个体带来消极影响。然而，不同的文化包含了多种不同价值观和文化要素，比如中庸思维等，这些价值观和文化要素可能会对被妒忌者的反应产生影响。刘得格等(2017)在其研究中认为，中庸思维可能会影响被妒忌者的行为，并呼吁研究者加强中庸思维和被妒忌关系的研究。中庸思维反应了中国人的一种方向性思维模式，它使个体的行为具有折中、重视和谐、顾全局且具权变性等特点(张光曦, 古昕宇, 2015)，引导个体寻找处理对立元素和力量的方法，使各种元素和力量最终达到和谐状态(杨中芳, 2009)。与自我监控类似，中庸思维使个体权衡内部感受和外部情景要求的一致性，并依据周围人、事、物等情景要素的变化调节行为，使个体行为更具全局性(段锦云, 凌斌, 2011)。由此，既然中庸思维可以使个体做出具有折中、和谐和全局性的行为，那么，中庸思维是否也会影响妒忌者和被妒忌者的行为呢？然而，目前少有研究关注这一问题。初步研究表明，高中庸思维可以抑制工作中坏心情的消极影响(孙旭, 严鸣, 储小平, 2014)。而被他人妒忌也会使个体产生消极体验，那么中庸思维有可能对被妒忌和消极体验之间的关系产生影响。另外，为了避免妒忌者的敌意，被妒忌者往往会做出消除妒忌者情绪的应对策略，而中庸思维可能会强化被妒忌和亲社会行为等应对策略之间的关系。不过，对于中庸思维和被妒忌的关系仍需要将来研究进一步证实。

6.3　被妒忌者认知偏差和策略选择

根据自我提升模型，自我提升动机促使个体提升积极自我并减少消极自我(Leary, 2007)，而自我服务偏见是个体维持和提升积极自我概念的有效方法，比如个体会认为自己好于其他人对自己的评价、对于好的结果做内部归因等，因此，个体的自我提升动机有可能会使被妒忌者高估妒忌者对自己评价的积极性(Tai Tze Suen, 2013)。STTUC 模型认为，当被妒忌者认识到自己是对他人的一种威胁，并担忧他人受到威胁后的反应时，被妒忌者会因担心自己、妒忌者以及双方关系受到消极影响而感到焦虑和压力等(Exline & Lobel, 1999)，所以，被妒忌者可能会因上述担忧低估妒忌者对自己的积极评价(Tai Tze Suen, 2013)。Tai Tze Suen (2013)采用学习和工作两种情景测验方法对上述观点进行了验证，结果发现，在妒忌情景中被试(妒忌者)对被妒忌对象的评价明显高于被妒忌情景中被试(被妒忌者)认为的妒忌者对自己的积极评价，这表明，被妒忌者会低估妒忌者对自己评价的积极性。对此，Tai Tze Suen (2013)

认为，和被妒忌带来的积极结果相比，被妒忌者会更关心自己给妒忌者带来的威胁以及妒忌者因此而做出的破坏性反应。更重要的是，个体害怕被他人妒忌的其中一个重要原因可能是，被妒忌者错误地低估了妒忌者对自己评价的积极性，并认为妒忌者会用消极方式对待自己，被妒忌者的错误判断会进一步影响其应对策略的选择。

由于妒忌者并不一定会承认自己的妒忌情绪，被妒忌者会缺少判断自己是否会对他人产生威胁，以及他人心理和情绪反应方面的信息。因此，被妒忌者会依据自己的认知评价来判断妒忌者的反应。对此，如何有效判断妒忌者的反应并采取合适的平息策略显得非常重要。Zell 和 Exline (2010)发现，分享奖金也会带来副作用，会使被试对自己的表现更不满意。这说明，被试选择的策略不一定有效，甚至有可能会适得其反。然而，现有研究并未有效解决被妒忌者有效判断妒忌者反应的认知和心理机制，什么因素会影响被妒忌者的判断及其策略选择等问题。另外，由于被妒忌和妒忌涉及到被妒忌者和妒忌者双方，被妒忌者的策略选择可能需要根据妒忌者的反应而定，他们之间的互动可能既会影响被妒忌者，也会影响妒忌者，其中涉及到妒忌者如何解释被妒忌者的策略和如何理解被妒忌者对自己的看法等问题。对此，主客体互倚模型(actor-partner interdependence model, APIM)为解决被妒忌者和妒忌者之间的互动提供了基础，研究者在该模型的基础上既可以分析对被妒忌者或妒忌者(主体)产生影响的自身因素，也可以明确妒忌者或被妒忌者(特定客体)的客体效应(Kashy & Kenny, 2000)。

6.4 被妒忌和结果之间的二元机制

现有研究表明，被妒忌既可以使个体产生积极体验，又可以给个体带来消极影响，由此可以推断，被妒忌和结果(比如幸福感)之间可能存在两种机制，一种机制是被妒忌通过积极体验对结果产生影响，另一种机制是被妒忌通过消极体验对结果产生影响。虽然目前尚未发现对这两种机制进行深入分析的研究，但是，资源保护理论却为深入研究被妒忌和结果之间的二元机制提供了理论基础。根据资源保护理论，个体面对生活和工作事件(比如被他人妒忌)会启动认知评价过程，分析生活和工作事件产生或消耗个人资源的情况，资源得失分析会进一步对个体产生影响，比如增加或降低幸福感(Hobfoll, 1989; Koopman, Lanaj, & Scott, 2016)。对于被妒忌的积极作用，被他人妒忌意味着他人没有自己优秀，表明自己在某些方面的地位和优势(Parrott, 2017)，而这可以通过满足个体的基本需求(比如胜任等积极自我评价)增加个体资源(Bono, Glomb, Shen, Kim, & Koch, 2013; Halbesleben, Neveu, Paustian-Underdahl, & Westman, 2014)，这一过程也被称为资源产生过程(e.g., Hobfoll, 1989; Koopman et al., 2016)。对此，被妒忌既然可以增加个人资源，那么个体是否会继续增加投入获取这种资源(比如继续努力使自己更加优秀等)？需要研究者对此深入研究。

尽管如此，被妒忌也会引起个体的资源消耗过程。个体会用认知、情感和关系资源处理生活和工作中的被妒忌问题，担心被妒忌会使个体消耗更多的自我调节资源(Yu & Duffy, 2017)。当失去资源时，个体在如何使用其资源方面变得更具防御性，他们会缩减对获取资源的投入或增加有效利用现有资源的策略。而缩减资源获取或有效利用现有资源可能会使个体的行为在满足于自身目标(比如满足自我需求)的同时，忽略组织要求(比如降低业绩)(Halbesleben & Bowler, 2007)。Halbesleben 等(2014)认为，资源保护理论并没有深入分析个体为获取或使用资源会采取什么策略。所以，对于被妒忌带来的资源消耗，个体会采取什么策略保护现有资源或如何有效利用现有资源，个体的这些行为会受到什么因素影响，或会对个体和组织产生什么影响等问题需要深入研究。

针对上述问题，研究者可以分别对资源产生或资源消耗过程进行深入研究，但研究表明，被妒忌和结果变量之间的资源产生和资源消耗过程可能同时存在(e.g., Koopman et al., 2016)，同时研究这两种过程可能会产生更有意义的结果。在研究方法方面，日记和经验取样设计(diary and experience sampling design)可以为研究者深入研究这种二元机制提供新思路，这种研究设计要求被试根据每天的生活或工作情况评价自己被他人妒忌的体验等变量，然后分析研究变量之间的关系(Bolger & Laurenceau, 2013)。

7 总结

总结现有研究，超越他人或比他人优秀可能产生比较复杂的结果，不仅因为被妒忌既可以给

被妒忌者带来积极影响，又可以带来消极影响，还因为被妒忌涉及到妒忌情绪产生的社会情景、个体间的互动，并给个体、团队和组织带来影响。由于目前研究者对被妒忌的研究并不深入，可供参考的文献并不多，因此，基于少数现有理论和实证研究，本文对被妒忌的矛盾体验及其影响因素，被妒忌者的应对策略等进行了较为系统的梳理，为理解被妒忌的积极作用、消极影响以及情景因素的作用提供了基础，并明确了将来被妒忌研究可能的发展方向。未来研究可以在本文的基础上构建并检验妒忌和被妒忌理论。

参考文献

段锦云，凌斌. (2011). 中国背景下员工建言行为结构及中庸思维对其的影响. *心理学报, 43*, 1185–1197.

高旺. (2014). *中国文化背景下被妒忌者的应对策略问卷编制与被妒忌者心理健康的相关研究*(硕士学位论文), 河南大学, 郑州.

刘得格，李文东，陈文晶. (2017). 恶意妒忌和善意妒忌的影响因素与作用机制. *心理科学进展, 25*, 342–357.

孙旭，严鸣，储小平. (2014). 坏心情与工作行为: 中庸思维跨层次的调节作用. *心理学报, 46*, 1704–1718.

吴宝沛，张雷. (2012). 妒忌: 一种带有敌意的社会情绪. *心理科学进展, 20*, 1467–1478.

杨中芳. (2009). 传统文化与社会科学结合之实例: 中庸的社会心理学研究. *中国人民大学学报, 23*, 53–60.

张光曦，古昕宇. (2015). 中庸思维与员工创造力. *科研管理, 36*, 251–257.

Aspinwall, L. G. (2004). Dealing with adversity: Self-regulation, coping, adaptation, and health. In M. B. Brewer & M. Hewstone (Eds.), *Applied social psychology* (pp. 3–27). Malden, MA, USA: Blackwell Publishing.

Bolger, N., & Laurenceau, J. P. (2013). *Intensive longitudinal methods: An introduction to diary and experience sampling research*. New York, USA: The Guilford Press.

Bono, J. E., Glomb, T. M., Shen, W., Kim, E., & Koch, A. J. (2013). Building positive resources: Effects of positive events and positive reflection on work stress and health. *Academy of Management Journal, 56*, 1601–1627.

Campbell, W. K., & Sedikides, C. (1999). Self-threat magnifies the self-serving bias: A meta-analytic integration. *Review of General Psychology, 3*, 23–43.

Chan, M. E., & McAllister, D. J. (2014). Abusive supervision through the lens of employee state paranoia. *Academy of Management Review, 39*, 44–66.

Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology, 39*, 2128–2173.

Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2000). The Salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research, 31*, 3–23.

Duffy, M. K., Shaw, J. D., & Schaubroeck, J. M. (2008). Envy in organizational life. In R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* (pp. 167–189). New York, USA: Oxford University Press.

Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). A social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal, 55*, 643–666.

Exline, J. J., & Lobel, M. (1999). The perils of outperformance: Sensitivity about being the target of a threatening upward comparison. *Psychological Bulletin, 125*, 307–337.

Exline, J. J., Single, P. B., Lobel, M., & Geyer, A. L. (2004). Glowing praise and the envious gaze: Social dilemmas surrounding the public recognition of achievement. *Basic and Applied Social Psychology, 26*, 119–130.

Exline, J. J., & Zell, A. L. (2012). Who doesn't want to be envied? Personality correlates of emotional responses to outperformance scenarios. *Basic and Applied Social Psychology, 34*, 236–253.

Fletcher, T. D., & Nusbaum, D. N. (2008). Trait competitiveness as a composite variable: Linkages with facets of the big-five. *Personality and Individual Differences, 45*, 312–317.

Floyd, T., & Sterling, C. (2017). A social network perspective on envy in organizations. In R. H. Smith, U. Merlone, & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 165–190). New York, USA: Oxford University Press.

Foster, G. M., Apthorpe, R. J., Bernard, H. R., Bock, B., Brogger, J., Brown, J. K., … Whiting, B. B. (1972). The anatomy of envy: A study in symbolic behavior [and Comments and Reply]. *Current Anthropology, 13*, 165–202.

Freeman, D., Evans, N., Lister, R., Antley, A., Dunn, G., & Slater, M. (2014). Height, social comparison, and paranoia: An immersive virtual reality experimental study. *Psychiatry Research, 218*, 348–352.

Freeman, D., Garety, P. A., Bebbington, P. E., Smith, B., Rollinson, R., Fowler, D., … Dunn, G. (2005). Psychological investigation of the structure of paranoia in a non-clinical population. *The British Journal of Psychiatry, 186*, 427–435.

Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology, 92*, 93–106.

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding

the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management, 40*, 1334–1364.

Heikkinen, E., Latvala, E., & Isola, A. (2003). Envy in a nurse education community. *International Journal of Nursing Studies, 40*, 259–268.

Henagan, S. C., & Bedeian, A. G. (2009). The perils of success in the workplace: Comparison target responses to coworkers' upward comparison threat. *Journal of Applied Social Psychology, 39*, 2438–2468.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513–524.

Hoogland, C. E., Thielke, S., & Smith, R. H. (2017). Envy as an evolving episode. In R. H. Smith, U. Merlone, & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 111–142). New York, USA: Oxford University Press.

Houston, J. M., McIntire, S. A., Kinnie, J., & Terry, C. (2002). A factorial analysis of scales measuring competitiveness. *Educational and Psychological Measurement, 62*, 284–298.

Kashy, D. A., & Kenny, D. A. (2000). The analysis of data from dyads and groups. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 451–477). New York, USA: Cambridge University Press.

Khan, A. K., Quratulain, S., & Bell, C. M. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *Journal of Organizational Behavior, 35*, 128–144.

Kim, E., & Glomb, T. M. (2014). Victimization of high performers: The roles of envy and work group identification. *Journal of Applied Psychology, 99*, 619–634.

Koopman, J., Lanaj, K., & Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal, 59*, 414–435.

Lange, J., & Crusius, J. (2015). The tango of two deadly sins: The social-functional relation of envy and pride. *Journal of Personality and Social Psychology, 109*, 453–472.

Leary, M. R. (2007). Motivational and emotional aspects of the self. *Annual Review of Psychology, 58*, 317–344.

Lincoln, T. M., Mehl, S., Ziegler, M., Kesting, M. L., Exner, C., & Rief, W. (2010). Is fear of others linked to an uncertain sense of self? The relevance of self-worth, interpersonal self-concepts, and dysfunctional beliefs to paranoia. *Behavior Therapy, 41*, 187–197.

Luchner, A. F., Houston, J. M., Walker, C., & Houston, M. A. (2011). Exploring the relationship between two forms of narcissism and competitiveness. *Personality and Individual Differences, 51*, 779–782.

McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin, 127*, 249–266.

Miller, W. I. (1993). *Humiliation: And other essays on honor, social discomfort, and violence*. Ithaca, NY, Greece: Cornell University Press.

Ng, T. W. H. (2017). Can idiosyncratic deals promote perceptions of competitive climate, felt ostracism, and turnover? *Journal of Vocational Behavior, 99*, 118–131.

Parrott, W. G. (2017). The benefits and threats from being envied in organizations. In R. H. Smith, U. Merlone, & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 455–474). New York, USA: Oxford University Press.

Parrott, W. G., & Rodriguez Mosquera, P. M. (2008). On the pleasures and displeasures of being envied. In R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* (pp. 117–132). New York, USA: Oxford University Press.

Roberts, R., Woodman, T., Hardy, L., Davis, L., & Wallace, H. M. (2013). Psychological skills do not always help performance: The moderating role of narcissism. *Journal of Applied Sport Psychology, 25*, 316–325.

Rodriguez Mosquera, P. M., Parrott, W. G., & Hurtado de Mendoza, A. (2010). I fear your envy, I rejoice in your coveting: On the ambivalent experience of being envied by others. *Journal of Personality and Social Psychology, 99*, 842–854.

Scott, K. L., Tams, S., Schippers, M. C., & Lee, K. (2015). Opening the black box: Why and when workplace exclusion affects social reconnection behaviour, health, and attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*, 239–255.

Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin, 133*, 46–64.

Smith, R. H., Merlone, U., & Duffy, M. K. (2017). *Envy at work and in organizations*. New York, USA: Oxford University Press.

Sterling, C. M., van de Ven, N., & Smith, R. H. (2017). The two faces of envy: Studying benign and malicious envy in the workplace. In R. H. Smith, U. Merlone, & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 57–84). New York, USA: Oxford University Press.

Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management Review, 37*, 107–129.

Tai Tze Suen, K. (2013). *The consequences of envy and feeling envied* (Unpublished doctorial dissertation). National University of Singapore.

Tiernan, B., Tracey, R., & Shannon, C. (2014). Paranoia and self-concepts in psychosis: A systematic review of the literature. *Psychiatry Research, 216*, 303–313.

Treadway, D. C., Yang, J., Bentley, J. R., Williams, L. V., & Reeves, M. (2017). The impact of follower narcissism and LMX perceptions on feeling envied and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, doi: 10.1080/09585192.2017.1288151. (in Press)

van de Ven, N. (2016). Envy and its consequences: Why it is useful to distinguish between benign and malicious envy. *Social and Personality Psychology Compass, 10*, 337–349.

van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion, 9*, 419–429.

van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2010). Warding off the evil eye: When the fear of being envied increases prosocial behavior. *Psychological Science, 21*, 1671–1677.

Vecchio, R. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion, 19*, 69–81.

Vecchio, R. P. (1995). It's not easy being green: Jealousy and envy in the workplace. In P. M. LeBlance, M. Peters, A. Busing, & W. Schaufeli (Eds.), *Organizational psychology and health care* (pp. 121–132). Munich, Germany: Rainer-Hampp-Verlag.

Vidaillet, B. (2008). *Workplace envy*. New York, USA: Palgrave Macmillan.

Wallace, L., James, T. L., & Warkentin, M. (2017). How do you feel about your friends? Understanding situational envy in online social networks. *Information & Management, 54*, 669–682.

Yu, L. T., & Duffy, M. K. (2017). A social-contextual view of envy in organizations: From both envier and envied perspectives. In R. H. Smith, U. Merlone, & M. K. Duffy (Eds.), *Envy at work and in organizations* (pp. 39–56). New York, USA: Oxford University Press.

Zell, A. L., & Exline, J. J. (2010). How does it feel to be outperformed by a “good winner”? Prize sharing and self-deprecating as appeasement strategies. *Basic and Applied Social Psychology, 32*, 69–85.

Being envied: An ambivalent affective experience

LIU Dege[1]; HUANG Xiaozhi[2]; CHEN Wenjing[3]; LI Wendong[4]

([1] *School of Business Administration, Guangzhou University, Guangzhou* 510006, *China*)

([2] *Business School, Guangxi University, Nanning, China*, 530004)

([3] *School of Economics and Management, Beijing University of Posts and Telecommunications, Beijing* 100876, *China*)

([4] *Department of Management, The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong, China*)

Abstract: Most previous research in the envy literature has focused on one’s envy toward another person. Thus, there has been limited research attention on being the target of another person’s envy. After clarifying the definition of being envied and its nature as an ambivalent experience, this paper lays out the theoretical basis for the construct of being envied, and describes the potential antecedents of the ambivalent affective experience of being envied as being related to individual, leadership, organizational and cultural variables. Furthermore, this paper analyzes the mitigating and intensifying strategies that can be used by the envied to cope with the envy from others, and the roles of individual cognitive appraisal and cultural factors in shaping how the envied chooses coping strategies. Future research should examine the relationship between organizational and cultural factors, and being envied; the influence of prediction errors of the envied on their choice of coping strategies; and the dual influence mechanisms in the relationships between being envied and its outcomes.

Key words: envy; being envied; ambivalent experience; social comparison; coping strategy